

CAI  
XC57  
-2009  
R27

Government  
Publications



HOUSE OF COMMONS  
CANADA



3 1761 11972084 5

# **RECOGNIZING SUCCESS: A REPORT ON IMPROVING FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION**

## **Report of the Standing Committee on Citizenship and Immigration**

**David Tilson, MP  
Chair**

**NOVEMBER 2009  
40th PARLIAMENT, 2nd SESSION**



---

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs, in whole or in part, must be obtained from their authors.

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire: <http://www.parl.gc.ca>

Available from Communication Canada — Publishing, Ottawa, Canada K1A 0S9

**RECOGNIZING SUCCESS:  
A REPORT ON IMPROVING FOREIGN  
CREDENTIAL RECOGNITION**

**Report of the Standing Committee on  
Citizenship and Immigration**

**David Tilson, MP  
Chair**

**NOVEMBER 2009  
40th PARLIAMENT, 2nd SESSION**



# **STANDING COMMITTEE ON CITIZENSHIP AND IMMIGRATION**

## **CHAIR**

David Tilson

## **VICE-CHAIRS**

Hon. Maurizio Bevilacqua

Thierry St-Cyr

## **MEMBERS**

Paul Calandra

Rick Dykstra

Hon. Jim Karygiannis

Ève-Mary Thériault

Terence Young

Olivia Chow

Nina Grewal

Alexandra Mendes

Alice Wong

## **OTHER MEMBERS OF PARLIAMENT WHO PARTICIPATED**

Josée Beaudin

## **CLERK OF THE COMMITTEE**

Andrew Bartholomew Chaplin

## **LIBRARY OF PARLIAMENT**

**Parliamentary Information and Research Service**

Sandra Elgersma

Daphne Keevil Harrold





# THE STANDING COMMITTEE ON CITIZENSHIP AND IMMIGRATION

has the honour to present its

## THIRTEENTH REPORT

Pursuant to its mandate under Standing Order 108(2), your Committee has conducted a study on *Foreign Credentials Recognition*.





# TABLE OF CONTENTS

---

RECOGNIZING SUCCESS: A REPORT ON IMPROVING FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION .....	1
Introduction .....	1
Roles and Responsibilities for Foreign Credential Recognition .....	1
Federal Government Initiatives .....	2
Foreign Credential Recognition Program .....	3
Foreign Credentials Referral Office .....	3
Working in Canada Tool .....	4
Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHPI) .....	4
Recognizing Success: Committee Recommendations .....	5
Pre-departure Foreign Credential Recognition Services .....	6
Opportunities to gain work experience .....	7
Access to foreign credential recognition programs .....	9
Employer-targeted measures .....	10
International medical graduates .....	12
Conclusion .....	13
LIST OF RECOMMENDATIONS .....	15
APPENDIX A: LIST OF WITNESSES .....	17
REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE .....	19
SUPPLEMENTARY OPINION: CONSERVATIVE PARTY OF CANADA .....	21

Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

# RECOGNIZING SUCCESS: A REPORT ON IMPROVING FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION

---

## Introduction

Foreign credential recognition is the process of verifying that the education and job experience obtained in another country are equal to the standards established for Canadian professionals.<sup>1</sup> It is a core element of immigrants' labour market integration and a significant factor in determining immigrants' employment success, particularly success in their field of training or expertise.

Fair recognition of education and job experience obtained in another country is important for a variety of reasons. Being unable to fully use prior learning and experience is frustrating for newcomers to Canada who find themselves underemployed in jobs far below their expectations. Failure to recognize credentials costs immigrants and taxpayers; for instance, both may contribute to tuition costs that duplicate courses already taken. On a macro scale, the cost of untapped potential is estimated to range between \$2.4 and \$5.9 billion annually.<sup>2</sup> Finally, the failure to recognize foreign credentials may become a competitive disadvantage, affecting Canada's attractiveness as a destination to highly skilled and educated workers. For all of these reasons, ensuring credential recognition is fast, fair, effective, and accessible is of great concern to this Committee. It is a matter of national interest.

## Roles and Responsibilities for Foreign Credential Recognition

Credential recognition is a complex process, involving a multitude of players working in collaboration. Under Canada's constitutional division of powers, the provinces and territories are responsible for licensing trades and professions, with the latter being self-regulating. The Committee recognizes that Quebec has complete responsibility for credential and skills recognition for new immigrants who establish themselves in Quebec. Under provincial and territorial umbrellas, "there are more than 440 regulatory bodies across Canada governing approximately 55 professions. There are also more than 200 accredited post-secondary institutions that assess educational credentials for academic placement, as well as five provincially mandated assessment agencies that

---

1 Human Resources and Skills Development Canada, *Overview Foreign Credential Recognition*, April 11, 2008 [HRSDC Overview — FCR].

2 Mr. Jean-Francois LaRue, Director General, Labour Market Integration Skills and Employment Branch, Human Resources and Skills Development Canada, *Committee Evidence*, Meeting no. 30, October 27, 2009, 9:10.

evaluate educational credentials for the purposes of both academic placement and workforce entry.”<sup>3</sup> Assessments provided by these agencies may be used, in turn, for entry to a trade or for employment in non-regulated occupations. Regulated occupations account for 15% of the Canadian workforce.

The federal government has a leadership role to play with respect to foreign credential recognition, acting as facilitator, reference point, and convener of stakeholders. As one witness said with respect to a federal government program: “it has served as a vehicle for the federal government to influence, shape, and inform research and action”.<sup>4</sup> Given the ongoing responsibility of the federal government for immigration and its impact on the Canadian labour market and economy, it would be inappropriate to stand by. There is clearly a lot the federal government has done, and can and should do.

Finally, witnesses urged the Committee not to overlook the important role played by employers. In the words of one witness, “employers are key stakeholders in this issue as it is they who ultimately recognize or reject the credentials and skills of immigrants.”<sup>5</sup> Indeed, thousands of individual decisions are made on a daily basis based on an employer’s assessment of prospective candidates’ previously acquired education and experience.

## **Federal Government Initiatives**

The federal government is aware of the challenges of foreign credential recognition and, in collaboration with provincial and territorial governments and other stakeholders, has taken a number of measures to address them. The two major multi-sectoral programs offered by the federal government are the Foreign Credential Recognition Program (FCR program) and the Foreign Credential Referral Office (FCRO). To address the particular shortage of health care professionals in Canada, Health Canada offers the Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHP) in collaboration with the provinces and territories.

---

3 Ms. Corinne Prince-St-Amand, Executive Director, Foreign Credentials Referral Office, Citizenship and Immigration Canada, *Committee Evidence*, Meeting no. 30, October 27, 2009, 9:05.

4 Mr. Timothy Owen, Director, World Education Services, *Committee Evidence*, Meeting no. 29, October 22, 2009, 9:05.

5 Ms. Elizabeth McIsaac, Executive Director, Toronto Region Immigrant Employment Council [TRIEC], *Committee Evidence*, Meeting no. 29, October 22, 2009, 9:30.



## **Foreign Credential Recognition Program**

The foreign credential recognition program is administered by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) as a key plank in the department's focus on barriers to immigrant labour market integration. Through this program, the federal government provides strategic financial support to a range of bodies involved in credential recognition, such as sector councils, regulatory bodies, immigrant-serving organizations, assessment agencies, professional associations, post-secondary educational institutions, and employers.

Since the program's inception in 2003, the FCR program has provided support to 123 projects in 27 different occupations, with a total investment of \$71.2 million.<sup>6</sup> Budget 2009 allocated a further \$50 million over two years for the development of a national foreign credential recognition framework in partnership with the provinces and territories.

Projects funded for the regulated occupations have focused mainly on the priority occupations of physicians, nurses, and engineers. For example, the Canadian Council of Professional Engineers received funding to implement an action plan and develop tools to more quickly and efficiently integrate international engineering graduates into the Canadian labour market.

Projects targeted to non-regulated professions, or those professions and trades with no legal requirement or restriction on participation, are also funded through the FCR program. Witnesses from HRSDC told the Committee about a successful partnership with BioTalent Canada, as an example of FCR program support in this area.<sup>7</sup> BioTalent Canada is creating internships in the biotechnology sector that connect immigrants with employers and provide coaching on finding work in the sector. BioTalent Canada has also developed a national practical assessment and training program.

## **Foreign Credentials Referral Office**

The Foreign Credentials Referral Office was launched in 2007 and is administered by Citizenship and Immigration Canada (CIC). Whereas the FCR program addresses systemic labour market issues, the FCRO provides information to individual immigrants, referring them to appropriate credential recognition services. Services are offered through the Website (<http://www.credentials.gc.ca>), in person overseas (see below) and in Canada through Service Canada Centres, outreach sites, and toll-free telephone.

---

6 LaRue, 9:10.

7 Ibid., 9:15.

The FCRO also plays a coordinating role, “to work with provinces/territories, regulatory bodies and employers to coordinate federal/provincial/territorial efforts, share best practices across the country and avoid overlap and duplication”.<sup>8</sup>

The FCRO initiative was initially allocated \$37.2 million over five years by the Government of Canada, with \$6.4 million in ongoing funding.<sup>9</sup> Some of the funding from Budget 2009 was also allocated to the FCRO to initiate foreign credential recognition overseas for high-priority regulated occupations. The focus of this work will be on the development of harmonized standards and clear pathways to foreign credential recognition for the targeted occupations and the Pan-Canadian Information Centre, a website that will showcase promising practices in foreign credential recognition across Canada.<sup>10</sup>

The second aspect of the FCRO's overseas initiatives builds on the Canadian Immigrant Integration Project, a pilot project conducted by HRSDC and the Association of Canadian Community Colleges. The pilot project offered in-person orientation sessions—including credential recognition information—to federal skilled workers in India, China, and the Philippines. In the coming two years, CIC plans to expand this program to provincial nominees coming from the same three countries and to create a fourth location in the United Kingdom. CIC estimates that, with these enhancements in place, overseas services will be offered to 75% of federal skilled workers and 44% of provincial nominees.<sup>11</sup>

### **Working in Canada Tool**

Also managed by HRSDC, the Working in Canada Tool is an Internet site housed at the FCRO targeted to prospective immigrants. The tool helps potential immigrants determine the name for their occupation in Canada and, if it is regulated, the name and contact information for the regulator. It also enables prospective immigrants and newcomers to review information from six national labour market databases and obtain a report tailored to a specific occupation in a city or region.

### **Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHPI)**

In 2005, the government of Canada committed \$75 million over five years to the Internationally Educated Health Professionals Initiative, administered by Health Canada. The initiative is focused on addressing barriers to the integration of health professionals,

---

8 Prince St-Amand, 9:05.

9 Foreign Credentials Referral Office, *Progress Report 2007–2008*.

10 Prince St-Amand, 9:05.

11 Ibid.



with investments in seven priority occupations. Ninety percent of the funding for this program is directed to provincial and territorial governments through bilateral agreements with Health Canada, while 10% supports pan-Canadian projects. An example of projects funded through this program is the on-line orientation program for internationally educated health professionals developed by the University of Toronto called "Orientation to the Canadian Health Care System, Culture and Context".

Future priorities for the IEHPI include strengthening assessment processes; building academic, clinical bridging, and exam preparation programs; enhancing preceptor and faculty development programs; further development of workplace integration programs; strengthening knowledge and information on alternate careers, and advancing coordination among jurisdictions and professions.<sup>12</sup>

### **Recognizing Success: Committee Recommendations**

Witnesses who appeared before the Committee suggested that much progress has been made in foreign credential recognition over the last number of years. They were supportive of current federal government programs; however, they also identified gaps and the need for improvement in the following areas:

- Consistency and portability of foreign credential recognition across the country;
- Foreign credential and skill recognition for temporary foreign workers and international students;
- Use of foreign credential recognition assessments by licensing bodies, academic institutions, and employers;
- Barriers to participation in foreign credential recognition programs, such as costs and foregone income;
- Understanding how credential recognition differs for different groups of immigrants;
- Providing incentives for employers to hire immigrants;

---

12 Ms. Kathryn McDade, Director General, Health Care Policy Directorate, Health Canada, *Speaking Notes*, Meeting no. 30, October 27, 2009.

- Incorporating credential recognition into the way points for education are measured for federal skilled workers;
- Expanding opportunities for recognition of foreign credentials and integration of international medical graduates; and,
- Broadening successful programs that can accommodate only limited numbers, may not be financially sustainable without federal government support, and are inaccessible to smaller employers.

After hearing this testimony, the Committee is satisfied that the federal government response to foreign credential recognition is largely on the right track—what remains to be done is to address some of the gaps in implementation. The Committee's recommendations for improvement address the following five areas: expanding pre-departure foreign credential recognition services, expanding opportunities to gain work experience, access to foreign credential recognition programs, employer-targeted measures, and credential recognition for international medical graduates.

### **Pre-departure Foreign Credential Recognition Services**

Provision of foreign credential services pre-departure appears to be a growing emphasis in the federal government initiatives, described above. It has also been the focus of private sector initiatives, as described by Ms. Wendy Swedlove of the Alliance of Sector Councils: "several councils have certification programs and access to those programs online so that a Canadian credential can be acquired abroad, giving the potential immigrant an advantage when looking for a job in Canada"<sup>13</sup>. Ms. Swedlove specified that the environment and tourism councils have well developed programs in this area.

However, witnesses suggested that more pre-departure foreign credential recognition could be done. Mr. Tim Owen, from Ontario's recognized foreign credential evaluation service (World Education Service, Canada), reported that 10% of applications they receive for credential recognition come from overseas, which is "too low a number". He believes that "many more should be able to start the process of having their credentials assessed before they start to come to Canada."<sup>14</sup>

---

13 Ms. Wendy Swedlove, Chair, Working Group on Immigration and Foreign Credential Recognition, Alliance of Sector Councils, *Committee Evidence*, Meeting no. 29, October 22, 2009, 10:05.

14 Owen, 9:05.

The Committee agrees that getting an early start on credential recognition greatly assists immigrants, as they could arrive in Canada employment ready. As such, the overseas work of the FCRO is very promising and should be expanded. For instance, pre-departure services could also be expanded to include family class immigrants, many of whom come from regulated professions or with valuable skills and education. Between 1991 and 2003, 63% of teachers migrated to Canada through family or humanitarian immigration classes, along with 62% of nurses, and 42% of doctors.<sup>15</sup>

### **Recommendation 1**

**The Committee recommends that the Government of Canada offer pre-departure foreign credential recognition services to all immigration classes at the priority locations of China, India, the Philippines, and the United Kingdom.**

### **Opportunities to gain work experience**

Work experience in Canada can serve as a doorway to lasting employment in an immigrant's field of expertise. Elizabeth McIsaac of the Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) explained that work experience programs are successful interventions because they "provide immigrants with their first job in Canada, as well as professional references, both of which reassure risk-averse employers."<sup>16</sup> She also cited the statistic that more than 80% of participants find full time work in their field upon completion of work experience programs.

The Committee heard that the demand from immigrants to participate in work experience programs exceeds the number of participating employers and positions. Several witnesses suggested that the federal government should provide an incentive to employers to offer workplace initiatives such as internships or practicums. Incentives in the form of financial support would enable employers of all sizes to offer these opportunities, which small and medium-sized businesses may lack the capacity to establish.

An incentive program for employers to offer work experience opportunities could be implemented in a number of ways. Suggestions raised by witnesses before the Committee include tax credits, wage subsidies, or direct funding to employers. The Committee believes that the best mechanism would be easy for its end users, the employers; would be

---

15 Lesleyanne Hawthorne, "Foreign Credential Recognition and Assessment: An Introduction," *Canadian Issues*, Spring 2007, p. 3-4.

16 McIsaac, 9:25.

effective at increasing the number of work experience spots; and would preserve important labour market principles such as fairness and qualified workers. Accordingly, the Committee makes the following recommendation:

## **Recommendation 2**

**The Committee recommends that the Government of Canada consider the implementation of a financial incentive program for employers to create short-term work experience opportunities. The appropriate delivery mechanism(s) for such a program should take into account the circumstances of employers of different sizes, industries, and locations.**

Witnesses suggested that the federal public service could be a model employer in offering workplace experience opportunities. One witness highlighted the Young Newcomers Internship Program at CIC and the Immigrant Internship Pilot Program at HRSDC as good examples that should be expanded.<sup>17</sup> Initiated in 2008, CIC's Young Newcomers Internship Program offered 12 new Canadian citizens and permanent residents four month internships within the department over the last year.<sup>18</sup> HRSDC's Immigrant Internship Pilot Program successfully placed 15 foreign trained professionals with employment last year, and is targeting 20 for this fiscal year. The Committee believes that the federal government should lead by example and mainstream these workplace experience programs in the public civil service.

## **Recommendation 3**

**The Committee recommends that the Government of Canada implement workplace experience programs such as the Young Newcomers Internship Program and the Immigrant Internship Pilot Program in all federal departments and that the targets for these two programs be expanded.**

---

17 Mclsaac, 9:25.

18 Citizenship and Immigration Canada, "Minister Kenney celebrates CIC's award winning Young Newcomers Internship Program," 2009-06-08, <http://www.cic.gc.ca/english/department/media/releases/2009/2009-06-08.asp>.



## **Access to foreign credential recognition programs**

Witnesses who appeared before the Committee identified access to existing foreign credential recognition programs as an area for improvement. They explained that immigrants may not be able to afford the costs of enrolment in training programs or licensing exams. Further, foregone income from taking time off work poses an additional barrier to participating in training or unpaid work placements for some immigrants.

Elizabeth McIsaac talked about an innovative private sector response to this problem: a loan program started by TRIEC and the Maytree Foundation for immigrants to access credit of up to \$5,000 for tuition, licensing exams, or income support during foreign credential recognition activities.<sup>19</sup> She explained that the program addressed the vacuum of credit options for immigrants and had a very high repayment rate. McIsaac identified this program as something that could be replicated and taken to scale so that it is available nationally.

Another witness suggested that, while the loan program has been a success, such programs are out of reach to low income immigrants.<sup>20</sup> She reminded the Committee that recent immigrants are over-represented in their experience of poverty in Canada. She suggested that the Committee consider a pilot project to offer income tested grants to low income immigrants who wish to apply for funding to enrol in credential recognition related activities.

The Committee urges the government to remove barriers to immigrants' access to foreign credential recognition programs, which would help them to realize their potential and contribute to society. However, the Committee is also concerned about fairness between immigrants and the Canadian-born. Existing federal government loan programs, such as the Canada Student Loans Program and the Immigration Transportation Loans Program, provide interesting models that address fairness and access and may provide some lessons on how a loan program for immigrants to access foreign credential recognition programs could be developed.

### **Recommendation 4**

**The Committee recommends that the Government of Canada work with the provincial and territorial governments to create a loan program for immigrants to access foreign credential recognition programs.**

---

<sup>19</sup> McIsaac, 9:50.

<sup>20</sup> Ms. Amy Casipullai, Coordinator, Policy and Public Education, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), *Committee Evidence*, Meeting no. 29, October 22, 2009, 10:20.

## Employer-targeted measures

Given that employers are key stakeholders in helping immigrants take the step from recognized credentials to employment, some of the foreign credential programs focus on this group. Employer-targeted measures are especially important in non-regulated professions where there may be fewer intermediaries between the worker and employer. These efforts aim to raise employers' awareness of what immigrants have to offer as employees, what tools and organizations are available to help employers equate and compare the skills and education immigrants bring, and provide tips on effectively integrating immigrants into the workforce.

One tool developed by the Alliance of Sector Councils in partnership with CIC is the Employer's Roadmap, a "step by step guide for employers in small to medium sized enterprises interested in hiring internationally trained workers for their organizations."<sup>21</sup> The Alliance has also produced a tool that helps employers' deconstruct what they are really looking for when they demand "Canadian experience".<sup>22</sup> Another example of employer-targeted measures is the award program run by TRIEC that highlights leadership and innovation in hiring immigrants.

Studies have found that discrimination occurs in the early stages of hiring, before an applicant has even had an interview. With an anonymous curriculum vitae (CV), personal identifiers such as the applicant's first and family names, place of education, location of previous employers, and address are removed before the CV is given to a hiring officer. This is a way of highlighting skills and experience while blocking out prejudice. The anonymous CV makes it possible to select applicants for an interview based exclusively on the criteria of skills, training and experience. While anonymous CVs would not solve all discrimination-related problems, they constitute a useful teaching tool designed to eliminate the reflex of looking first at an applicant's gender, age, address or ethnic origin. Anonymous CVs do not replace rigorous assessment of candidates' qualifications at a later stage in the hiring process; they serve primarily to ensure that all candidates deserving of consideration at that stage are screened through.

Previously in this report, the Committee recommended that the government consider providing financial incentives to employers for the creation of short-term work experience opportunities, such as internships or practicums. While these experiences help increase immigrants' chances of employment, they still are not a guarantee that

---

21 Citizenship and Immigration Canada, *The Employer's Roadmap: Hiring and Retaining Internationally Trained Workers*, 2009, p. 3. Available at: <http://www.credentials.gc.ca/employers/roadmap/index.asp>.

22 Swedlove, 10:50.



participants will get their first job in their field. Looking at the experience of student placement programs, the employer that can offer a short-term work experience is not always in a position to offer a permanent job when the placement comes to an end.

### **Recommendation 5**

**Whereas the Committee recognizes that recent immigrants to Canada are overrepresented in poverty, unemployment, and underemployment rates in this country, the Committee recommends that the Government of Canada use all available resources, including financial and fiscal incentives, to alleviate the aforementioned challenges faced by immigrants.**

Under the suite of employer-targeted measures, the Committee believes that the government should lead by example in hiring immigrants. The latest report on employment equity in the federal public service found that: “Although the representation of visible minorities continues to increase, there still remains a gap compared with their workforce availability estimate of 10.4 percent.”<sup>23</sup> While not all immigrants are visible minorities and vice versa, meeting employment equity goals has been identified as a way to show leadership and make a tangible difference in immigrant employment.<sup>24</sup>

### **Recommendation 6**

**The Committee recommends that the Government of Canada redouble efforts to hire and retain visible minorities, in keeping with commitments under the *Employment Equity Act*.**

Job seeking immigrants face challenges having their credentials recognized and overcoming other labour market barriers. Currently, there is limited recourse available to immigrants seeking jobs who feel that they have not been considered for a position due to a failure to recognize their foreign skills or credentials. The *Canada Labour Code* governs hiring practices for federally regulated sectors such as banks, interprovincial transportation carriers and crown corporations; the Code does not provide any recourse for a job applicant to an adjudicator.<sup>25</sup> Applicants who suspect they have been discriminated against in the hiring process of a federally regulated employer may make a complaint to the Canadian Human Rights Commission.

---

23 Canada Public Service Agency, *Employment Equity in the Public Service of Canada: 2006—2007 and 2007—2008*, 2008.

24 Casipullai, 9:20.

25 This adjudicator is available to certain non-unionized employees, who do not have the ability to file a grievance with a union, in order to challenge an unjust dismissal, see section 240 of the *Canada Labour Code*.

Staffing of the federal civil service is generally governed by the *Public Service Employment Act*,<sup>26</sup> which provides that appointments to the federal civil service must be made based on merit. Applicants wishing to challenge an external hiring process have recourse to the Public Service Commission investigation process; those wishing to challenge an internal hiring process or an abuse of authority have recourse to the Public Service Staffing Tribunal; both bodies are able to take corrective action.<sup>27</sup> The Committee feels these measures are inadequate and that an ombudsman is required to help strengthen trust, confidence, and accountability in hiring practices.

### **Recommendation 7**

**The Committee recommends that the Government of Canada introduce an ombudsman's office where prospective employees could take their complaints about the hiring process for employers under federal jurisdiction, including the federal government.**

### **International medical graduates**

Due to the shortage of medical professionals in Canada, foreign credential recognition for this group is of special concern to the government and to the Committee. Despite the progress made under the Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHPI) described above, witnesses suggested that more can be done. For instance, Ms. Shahnaz Sadiq of the Alberta International Medical Graduates Association suggested that a fast track option be available to those with less than three years out of practice.<sup>28</sup> Ms. Kathryn McDade of Health Canada told the Committee that her department is working with the Medical Council to develop a common national assessment process for "practice ready" medical professionals. The Committee believes this is valuable work that will benefit both individual immigrants and Canadians. Accordingly, the Committee makes the following recommendations:

### **Recommendation 8**

**The Committee recommends that the Government of Canada renew the funding for the International Educated Health Professionals Initiative for another five year period and transfer to the Government of Quebec**

---

26 *Public Service Employment Act*, S.C. 2003, c. 22. Unless another Act of Parliament governs hiring for that specific agency—for example agencies and crown corporations have staffing procedures which are governed by the separate acts, for example the Canada Revenue Agency's staffing processes are governed by the *Canada Customs and Revenue Agency Act*, S.C. 1999, c. 17.

27 See *Public Service Employment Act*, section 66 and 81.

28 Ms. Shahnaz Sadiq, President, Alberta International Medical Graduates Association, *Committee Evidence*, Meeting no. 29, October 22, 2009, 10:25.

**its fare share of such funding so that the Government of Quebec can fund its own credential recognition process, pursuant to the Federal-Provincial agreement of September 15, 2004 (Quebec Clause).**

## **Conclusion**

Ensuring that immigrants can use the skills, education and experience gained in their countries of origin is in everybody's interests. Having in place procedures to determine equivalency and comparability is the first step in helping to validate previous experience so that employers can be confident that they are hiring people qualified to do the job, while immigrants can have a clear understanding of what, if any, additional training may be required.

Much has been accomplished by federal, provincial and territorial governments and their partners in other sectors. Like the witnesses who appeared before the Committee, this report highlights some of the success stories in foreign credential recognition in Canada. However, the statistics showing the high percentage of highly educated immigrants working in jobs requiring low levels of education and the still too well-known anecdotes of cab drivers and other underemployed immigrants suggest that there is still a long way to go.

The Committee believes that the recommendations in this report, targeting pre-departure foreign credential recognition services, expanding opportunities to gain work experience, access to foreign credential recognition programs, employer-targeted measures and credential recognition of international medical graduates, would build on success and further the federal government's leadership in this important area. As we work to strengthen our rebounding economy, we cannot afford not to tap into the abundant resource bank of immigrant skills and education currently underutilized in Canada.



# LIST OF RECOMMENDATIONS

---

## Recommendation 1

The Committee recommends that the Government of Canada offer pre-departure foreign credential recognition services to all immigration classes at the priority locations of China, India, the Philippines, and the United Kingdom.

## Recommendation 2

The Committee recommends that the Government of Canada consider the implementation of a financial incentive program for employers to create short-term work experience opportunities. The appropriate delivery mechanism(s) for such a program should take into account the circumstances of employers of different sizes, industries, and locations.

## Recommendation 3

The Committee recommends that the Government of Canada implement workplace experience programs such as the Young Newcomers Internship Program and the Immigrant Internship Pilot Program in all federal departments and that the targets for these two programs be expanded.

## Recommendation 4

The Committee recommends that the Government of Canada work with the provincial and territorial governments to create a loan program for immigrants to access foreign credential recognition programs.

## Recommendation 5

Whereas the Committee recognizes that recent immigrants to Canada are overrepresented in poverty, unemployment, and underemployment rates in this country, the Committee recommends that the Government of Canada use all available resources, including financial and fiscal incentives, to alleviate the aforementioned challenges faced by immigrants.

## Recommendation 6

The Committee recommends that the Government of Canada redouble efforts to hire and retain visible minorities, in keeping with commitments under the *Employment Equity Act*.



### **Recommendation 7**

**The Committee recommends that the Government of Canada introduce an ombudsman's office where prospective employees could take their complaints about the hiring process for employers under federal jurisdiction, including the federal government.**

### **Recommendation 8**

**The Committee recommends that the Government of Canada renew the funding for the International Educated Health Professionals Initiative for another five year period and transfer to the Government of Quebec its fare share of such funding so that the Government of Quebec can fund its own credential recognition process, pursuant to the Federal-Provincial agreement of September 15, 2004 (Quebec Clause).**



## APPENDIX A

### LIST OF WITNESSES

Organizations and Individuals	Date	Meeting
<b>Alberta International Medical Graduates Association</b> Shahnaz Sadiq, President Tasnim Waqar, Member	2009/10/22	29
<b>Alliance of Sector Councils</b> Wendy Swedlove, Chair, Working Group on Immigration and Foreign Credential Recognition		
<b>Council of Ministers of Education, Canada</b> Yves E. Beaudin, National Coordinator, Canadian Information Centre for International Credentials		
<b>Office des professions du Québec</b> Christiane Gagnon, Vice-Chair		
<b>Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)</b> Amy Casipullai, Coordinator, Policy and Public Education		
<b>Toronto Region Immigrant Employment Council</b> Elizabeth McIsaac, Executive Director		
<b>World Education Services</b> Timothy Owen, Director		
<b>Department of Citizenship and Immigration</b> Corinne Prince St-Amand, Executive Director, Foreign Credentials Referral Office	2009/10/27	30
<b>Department of Health</b> Kathryn McDade, Director General, Health Care Policy, Strategic Policy Directorate		
<b>Department of Human Resources and Skills Development</b> Jean-François LaRue, Director General, Labour Market Integration Silvano Tocchi, Director, Foreign Credential Recognition Division		



# REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE

Pursuant to Standing Order 109, the Committee requests that the government table a comprehensive response to this Report.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings (Meetings N<sup>os</sup> 29, 30, 33, 34 and 35) is tabled.

Respectfully submitted,

David Tilson, MP

Chair



## **Supplementary Opinion of the Conservative Members of the Committee**

Our members support much of what is contained within this report, both content and recommendations. We concur with the reports overview of the substantial progress that this government has made towards the recognition of foreign credentials.

We appreciate that the recognition that the issue of foreign credential recognition involves both the federal and provincial governments. We are encouraged by some of the innovative recommendations such as those for internship programs and loans to help new immigrants enter the work force in the field of their expertise.

Having indicated the support of the overall report and the consistent direction the government has taken for nearly four years, we disagree with some of specific recommendations of this report.

We oppose any efforts, however well meaning, that disadvantage Canadians by giving immigrants a special advantage in the hiring process through the use of financial incentives for Canadian businesses. We also oppose the radical change to the Canadian employment market that would be caused by the creation of an appeal mechanism for individuals who are not hired through the job application and interview process. In addition to our view that this idea is misguided, we fail to see how it relates to the subject or content of this report.

We are pleased that the report reflects the success of the government's approach to foreign credential recognition and the cooperative way that the government is engaging the provinces and territories on this issue. We also concur with the witnesses who presented that pre-departure foreign credential screening should receive a greater emphasis. We are happy to see the government moving in that direction.

It is clear that the government supports reasonable efforts to bring newcomers into the workforce which are crucial for skilled new immigrants to enter the Canadian economic mainstream. Additionally, we are committed to allocating resources to ensure that foreign trained doctors live up to their full potential and that Canadians have access to quality healthcare.

People come from countries across the world to work in Canada. Our government supports this process because it strengthens economic opportunity for individuals and our country within the global competitive framework. There is no room for disincentives that disadvantage one Canadian over another. A policy which would pay businesses to

choose one Canadian over another or a new immigrant over someone who has been here for longer is unacceptable.

Finally, we strongly oppose the creation of an "ombudsman" for unsuccessful job applicants. This is an unreasonable and unprecedented interference in the hiring practices of firms and government departments. It also creates an unreasonably differentiated job market between federally and provincially regulated sectors.

In closing we would like to thank the witnesses who appeared before our committee during this study and the committee members who for the most part worked cooperatively to complete this study and produce this report.

Respectfully Submitted,

Rick Dykstra, M.P.

St. Catharines

Parliamentary Secretary to the Minister of Citizenship and Immigration



Des personnes viennent travailler au Canada des quatre coins du monde. Notre gouvernement encourage ce phénomène, car il accroît les possibilités économiques dont disposent notre pays et nos concitoyens dans le cadre de la concurrence mondiale. Il ne saurait cependant y avoir de mesure discriminatoire qui désavantagerait un Canadien au profit d'un autre. Une politique qui rétribuerait les entreprises pour choisir un Canadien plutôt qu'un autre, ou un nouvel arrivant plutôt qu'une personne qui réside ici depuis plus longtemps est inacceptable.

Enfin, nous sommes fermement opposés à la création d'un poste d'« ombudsman » pour les personnes qui ne réussiraient pas à trouver d'emploi. Il s'agirait d'une entrave inacceptable, et sans précédent, aux processus d'embauche des secteurs public et privé. Cela créerait également un déséquilibre déraisonnable entre le marché de l'emploi des entreprises assujetties à une réglementation fédérale et celui des entreprises assujetties à une réglementation provinciale.

Pour conclure, nous souhaiterions remercier les témoins qui ont comparu devant le Comité dans le cadre de cette étude, de même que les membres de ce Comité qui, dans leur très grande majorité, ont travaillé dans un esprit de collaboration à cette étude et à ce rapport.

Respectueusement soumis,

Rick Dykstra,

Député de St. Catharines

Secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration

## Opinion complémentaire des membres conservateurs du Comité

Nous appuyons la plus grande partie de ce rapport, que ce soit en termes de contenu ou de recommandations. Nous approuvons notamment le compte rendu que donne ce rapport des importants progrès accomplis par ce gouvernement pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Nous nous félicitons qu'il soit souligné que la reconnaissance des titres de compétences étrangers relève à la fois des gouvernements fédéral et provinciaux. Nous nous réjouissons de certaines recommandations novatrices, telles que celles relatives à des programmes de stage ou de prêts visant à aider les nouveaux immigrants à s'insérer sur le marché du travail dans leur domaine de compétences.

Si nous appuyons le rapport dans ses grandes lignes, de même que les orientations prises par le gouvernement depuis près de quatre ans, nous désapprouvons certaines des recommandations formulées dans ce rapport.

Nous nous opposons à toute mesure, aussi bien intentionnée soit-elle, qui pourrait désavantager les Canadiens en accordant aux immigrants un avantage particulier en termes d'embauche par le biais d'incitatifs financiers accordés aux entreprises canadiennes. Nous sommes également opposés à la transformation radicale du marché canadien de l'emploi qu'occasionnerait la création d'un mécanisme d'appel pour les personnes qui ne sont pas embauchées au terme d'un processus d'embauche et d'entrevue. Non seulement jugeons-nous que cette proposition est erronée, mais nous ne voyons pas en quoi elle est pertinente au regard du sujet ou du contenu de ce rapport.

Nous nous réjouissons que le rapport se fasse l'écho du succès de l'approche adoptée par le gouvernement au regard de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de la coopération qu'il a entamée à ce sujet avec les provinces et les territoires. Nous sommes également en accord avec les témoins qui ont souligné que l'examen des titres étrangers devrait faire l'objet d'une attention accrue avant le départ, et nous nous félicitons que le gouvernement agisse en ce sens.

Il est clair que le gouvernement est favorable à des efforts raisonnables visant à aider les nouveaux arrivants à s'insérer sur le marché du travail, car il est essentiel que les immigrants qualifiés puissent contribuer à l'activité économique du Canada. De plus, nous sommes décidés à allouer les ressources nécessaires à ce que les médecins qualifiés d'origine étrangère puissent pleinement exercer leurs compétences afin que les Canadiens aient accès à des soins de santé de qualité.



## DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (séances n<sup>os</sup> 29, 30, 33, 34 et 35) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

David Tilson, député





# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

**Alberta International Medical Graduates Association**  
 2009/10/22  
 29

Shahnaz Sadiq, présidente  
 Tasnim Waqar, membre

### Alliance des conseils sectoriels

Wendy Swedlove, présidente;  
 Groupe de travail sur l'immigration et la reconnaissance des titres de compétence étrangers

### Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)

Yves E. Beaudin, coordonnateur national,  
 Centre de l'information canadien sur les diplômes internationaux

### Office des professions du Québec

Christiane Gagnon, vice-présidente

### Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

(OCASI)

Amy Casipullai, coordonnatrice,  
 Politique et initiation public

### Toronto Region Immigrant Employment Council

Elizabeth McIsaac, directrice générale

### World Education Services

Timothy Owen, directeur

### Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

Corinne Prince St-Amand, directrice générale,  
 Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers

### Ministère de la Santé

Kathryn McDade, directrice générale,  
 Direction des politiques de soins de santé, Direction générale de la politique stratégique

### Ministère des Ressources humaines et du

### Développement des compétences

Jean-François LaRue, directeur général,  
 Intégration au marché du travail

Silvano Tocchi, directeur,  
 Division reconnaissance des titres de compétences étrangers

#### Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada redouble d'efforts pour embaucher des membres des minorités visibles et pour assurer leur maintien en fonction, conformément aux engagements énoncés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

#### Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un bureau d'ombudsman où les candidats qui se sentent lésés pourraient présenter leurs plaintes sur le processus d'embauche des employés sous réglementation fédérale, y compris l'administration fédérale.

#### Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada renouvelle le financement de l'initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger pour une autre période de cinq ans et transfère au gouvernement du Québec la juste part de ces sommes afin qu'il puisse financer son processus de reconnaissance des titres de compétences et ce, selon l'entente fédérale-provinciale du 15 septembre 2004 (clause Québec).

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre des services de reconnaissance des titres de compétences étrangers avant le départ à toutes les catégories d'immigrants dans les pays prioritaires que sont la Chine, l'Inde, les Philippines et le Royaume-Uni.

### Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage la mise en œuvre d'un programme d'incitatifs financiers grâce auquel les employeurs pourraient offrir des occasions d'acquérir une expérience de travail à court terme. Le mécanisme d'exécution d'un tel programme devrait tenir compte de la situation des entreprises de différentes tailles, des secteurs d'activité et de l'emplacement des entreprises.

### Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette en œuvre des programmes d'acquisition d'expérience de travail, tels le Programme de stage pour les jeunes arrivants et le Programme pilote de stage pour les immigrants, dans tous les ministères fédéraux et qu'il offre ces programmes à davantage de participants.

### Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour créer un programme d'emprunt facilitant la participation des immigrants aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

### Recommandation 5

Reconnaissant que les nouveaux immigrants sont surreprésentés dans les taux de pauvreté, de chômage et de sous-emploi au Canada, le Comité recommande que le gouvernement du Canada utilise toutes les ressources disponibles, y compris des incitatifs financiers et fiscaux, pour atténuer leurs difficultés.

## Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada renouvelle le financement de l'initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger pour une autre période de cinq ans et transfère au gouvernement du Québec la juste part de ces sommes afin qu'il puisse financer son processus de reconnaissance des titres de compétences et ce, selon l'entente fédérale-provinciale du 15 septembre 2004 (clause Québec).

## Conclusion

Il est dans l'intérêt général de veiller à ce que les immigrants puissent mettre à profit les compétences, les connaissances et l'expérience qu'ils ont acquises dans leurs pays d'origine. Pour commencer, il convient d'établir des procédures permettant de déterminer des équivalences et des points de comparaison afin de valider les acquis; les employeurs auront ainsi l'assurance qu'ils embauchent des personnes compétentes et les immigrants sauront clairement s'ils doivent acquérir une formation supplémentaire.

Le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et territoriaux, et leurs partenaires dans d'autres secteurs ont réalisé d'importants progrès. Les témoins ont exposé au Comité des exemples de réussite dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada, et le présent rapport en signale également. Cependant, compte tenu de la proportion élevée d'immigrants hautement scolarisés qui occupent des emplois exigeant peu d'instruction (on ne saurait ignorer le cas de chauffeurs de taxi et d'autres immigrants sous-employés), il reste beaucoup de chemin à parcourir.

Le Comité est d'avis que les recommandations contenues dans ce rapport au sujet des services de reconnaissance des titres de compétences étrangers avant le départ des immigrants, des occasions accrues d'acquérir une expérience de travail, de l'accès aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers, des mesures orientées vers les employeurs et de la reconnaissance des titres de compétences des médecins diplômés à l'étranger permettraient de miser sur le succès et affermeraient le leadership du gouvernement fédéral dans cet important domaine. Compte tenu des efforts que nous déployons pour assurer la reprise économique, nous ne pouvons nous permettre de faire fi du bassin de ressources abondantes que représentent les compétences et l'instruction des immigrants, et qui sont actuellement sous-utilisées au Canada.



La dotation en personnel dans la fonction publique fédérale est normalement régie par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*<sup>26</sup>, qui exige que les nominations se fassent selon le principe du mérite. Les candidats qui désirent contester un processus d'embauche externe peuvent se prévaloir du mécanisme d'enquête de la Commission de la fonction publique, et ceux qui veulent contester un processus d'embauche interne ou un abus de pouvoir peuvent s'adresser au Tribunal de la dotation de la fonction publique; les deux organismes peuvent prendre des mesures correctives<sup>27</sup>. Le Comité estime que ces mécanismes sont inadéquats et qu'un poste d'ombudsman doit être créé pour redonner confiance dans les pratiques d'embauche et renforcer l'obligation de rendre des comptes à leur sujet.

## Recommandation 7

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée un bureau d'ombudsman où les candidats qui se sentent lésés pourraient présenter leurs plaintes sur le processus d'embauche des employés sous réglementation fédérale, y compris l'administration fédérale.**

## Médecins diplômés à l'étranger

Comme il existe au pays une pénurie de médecins diplômés à l'étranger, la reconnaissance des titres de compétences des diplômés de ce groupe préoccupe le gouvernement et le Comité. En dépit des progrès réalisés dans le cadre de l'Initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger, décrite précédemment, des témoins estiment qu'il faut en faire davantage. Par exemple, M<sup>me</sup> Shahnaz Sadiq, de l'Alberta International Medical Graduates Association, a proposé qu'une procédure accélérée soit établie pour les personnes comptant moins de trois années de pratique<sup>28</sup>. M<sup>me</sup> Kathryn McDade, de Santé Canada, a indiqué au Comité que son ministère travaille avec le Conseil médical à l'élaboration d'un processus d'évaluation national commun des compétences des médecins prêts à exercer la profession. Le Comité croit que ces travaux utiles profiteront aux immigrants et aux Canadiens. Par conséquent, le Comité formule les recommandations suivantes :

- 26 *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22. Cette Loi s'applique sauf si une autre loi fédérale régit l'embauche pour un organisme donné. Par exemple, les organismes fédéraux et les sociétés dont les pratiques d'embauche sont régies par des lois distinctes, comme l'Agence du revenu du Canada, Voir Loi sur l'emploi dans la fonction publique, articles 66 et 81.
- 27 Shahnaz Sadiq, présidente, Alberta International Medical Graduates Association, *Témoignages*, réunion n° 29, 22 octobre 2009, 10:25.

Recommandation 5

Reconnaissant que les nouveaux immigrants sont surreprésentés dans les taux de pauvreté, de chômage et de sous-emploi au Canada, le Comité recommande que le gouvernement du Canada utilise toutes les ressources disponibles, y compris des incitatifs financiers et fiscaux, pour atténuer leurs difficultés.

En ce qui concerne le train de mesures orientées vers les employeurs, le Comité croit que le gouvernement devrait prêcher par l'exemple en embauchant des immigrants. Dans le tout dernier rapport sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, il est indiqué : « Même si la représentation des minorités visibles continue de s'accroître, il persiste un écart avec l'estimation de la disponibilité au sein de la population active (10,4 p. 100)<sup>23</sup> ». Bien que les immigrants ne soient pas tous membres de minorités visibles et que ces derniers ne soient pas tous des immigrants, il reste que les objectifs d'équité en matière d'emploi représentent un moyen de faire preuve d'initiative et d'influer de manière tangible sur l'emploi des immigrants<sup>24</sup>.

Recommandation 6

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada redouble d'efforts pour embaucher des membres des minorités visibles et pour assurer leur maintien en fonction, conformément aux engagements énoncés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.**

Les immigrants à la recherche d'un travail ont de la difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétences et à surmonter les autres obstacles à l'emploi. En ce moment, ils disposent de moyens de recours limités s'ils estiment qu'un employeur n'a pas retenu leur candidature faute d'avoir reconnu les compétences ou les diplômes acquis à l'étranger. Le *Code canadien du travail* régit les pratiques d'embauche pour les secteurs sous réglementation fédérale comme les banques, les transporteurs interprovinciaux et les sociétés d'État, mais il n'offre pas le recours d'un arbitre à un demandeur d'emploi<sup>25</sup>. Les candidats qui pensent avoir subi de la discrimination dans le processus d'embauche d'un employeur sous réglementation fédérale peuvent déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne.

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | Agence de la fonction publique du Canada, L'équité en emploi dans la fonction publique du Canada : 2006-2007 et 2007-2008, 2008.                                                                                                                                       |
| 24 | Amy Caspullai, 09:20.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 25 | L'arbitre est un moyen de recours accessible à certains employés non syndiqués — qui n'ont pas la possibilité de présenter un grief par l'entremise de leur syndicat — pour contester un congédiement injuste; voir l'article 240 du <i>Code canadien du travail</i> . |

offrir en tant qu'employés, sur les outils et les organismes pouvant les aider à comparer et à évaluer les compétences des immigrants de même que leur scolarité, les employeurs peuvent aussi obtenir des conseils pour favoriser l'intégration des immigrants dans le milieu de travail.

De concert avec CIC, l'Alliance des conseils sectoriels a élaboré la *Feuille de route de l'employeur*, « un guide point par point destiné aux employeurs de petites ou moyennes entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs formés à l'étranger<sup>21</sup> ». L'Alliance a également produit un outil qui aide les employeurs à analyser leurs véritables besoins quand ils cherchent des candidats possédant une « expérience canadienne<sup>22</sup> ». Un autre exemple de mesure orientée vers l'employeur est le programme de remise de prix que dirige le TRIEC et qui souligne l'initiative et l'innovation des employeurs qui embauchent des immigrants.

Des études révèlent qu'il y a discrimination aux premières étapes du processus d'embauche, avant même l'entrevue. Dans le CV anonyme, certains renseignements personnels sont omis avant que le CV ne soit remis au recruteur, par exemple le nom et le prénom du demandeur, le lieu où il a fait ses études, les endroits où il a déjà travaillé, ainsi que l'adresse. Il s'agit d'une manière de mettre en valeur les compétences et l'expérience tout en contournant les préjugés. Le CV anonyme permet la sélection de candidats à l'entrevue exclusivement en fonction des critères de compétence, de formation et d'expérience. Le CV anonyme ne règle pas tous les cas de discrimination, mais il constitue un outil pédagogique et utile visant à éliminer le réflexe qui consiste à regarder en priorité le sexe, l'âge, l'adresse ou l'origine des candidats. Les CV anonymes ne se substituent pas à une évaluation rigoureuse des qualifications à une étape ultérieure du processus d'embauche, mais ils permettent avant tout de s'assurer que toutes les candidatures qui méritent d'être étudiées le sont à l'étape préliminaire.

Dans le présent rapport, le Comité a recommandé que le gouvernement envisage de verser des incitatifs financiers aux employeurs pour qu'ils offrent à d'éventuels travailleurs des occasions d'acquérir une expérience de travail à court terme, par exemple des stages et des internats. Une telle expérience augmenterait les chances des immigrants de trouver un emploi, mais elle ne garantirait pas que les participants trouveront un premier emploi dans leur domaine de compétence. Prenons par exemple les programmes de placement d'étudiants : l'employeur qui peut offrir à un étudiant la possibilité d'acquérir une expérience de travail à court terme n'est pas toujours en mesure de lui offrir un emploi permanent à la fin du placement.

21 Citoyenneté et Immigration Canada, *Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger*, 2009, p. 3, <http://www.compétences.gc.ca/ca/emplois/route/index.asp>.  
 22 Wendy Swedlove, 10:50.



compétences étrangères<sup>19</sup>. Mme McIsaac a expliqué que ce programme comblait une lacune en matière de crédit offert aux immigrants et qu'il était assorti d'un taux de remboursement très élevé. Elle considère qu'il devrait être reproduit et mis en œuvre au niveau national.

Selon un autre témoin, bien que le programme d'emprunt ait été fructueux, des programmes du genre ne sont pas à la portée des immigrants à faible revenu<sup>20</sup>. Elle a rappelé au Comité que le taux de pauvreté des nouveaux immigrants au Canada est beaucoup trop élevé par rapport à d'autres groupes. Elle a suggéré au Comité d'envisager un projet pilote prévoyant des subventions fondées sur l'examen du revenu pour les immigrants à faible revenu qui souhaitent demander un soutien financier pour s'inscrire à des activités liées à la reconnaissance des titres de compétences.

#### Recommandation 4

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour créer un programme d'emprunt facilitant la participation des immigrants aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers.**

#### Mesures orientées vers les employeurs

Comme les employeurs jouent un rôle de premier plan en aidant les immigrants à faire reconnaître leurs titres de compétences, puis à obtenir un emploi, certains programmes de reconnaissance leur sont destinés. Les mesures orientées vers les employeurs sont particulièrement importantes dans les professions non réglementées, où les intermédiaires entre employeurs et travailleurs peuvent être moins nombreux. Ces mesures ont pour but de renseigner les employeurs sur ce que les immigrants peuvent leur

19 Elizabeth McIsaac, 09:50.

20 Amy Caspallai, coordonnatrice, Politique et initiation publique, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCA SI), *Témoignages*, réunion no 29, 22 octobre 2009, 10:20.

Programme pilote de stage pour les immigrants de RHDCC sont d'excellents exemples dont l'application devrait être élargie<sup>17</sup>. Mis en œuvre en 2008, le Programme de stage pour les jeunes arrivants de CIC a permis à 12 nouveaux citoyens canadiens et résidents permanents de faire des stages de quatre mois au Ministère<sup>18</sup>. Quant au Programme pilote de stage pour les immigrants de RHDCC, 15 professionnels formés à l'étranger ont pu obtenir un emploi l'an dernier. RHDCC a pour objectif de permettre à 20 autres d'en obtenir un au cours du présent exercice. Le Comité croit que le gouvernement fédéral devrait précher par l'exemple et intégrer des programmes du genre dans la fonction publique.

### Recommandation 3

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette en œuvre des programmes d'acquisition d'expérience de travail, tels le Programme de stage pour les jeunes arrivants et le Programme pilote de stage pour les immigrants, dans tous les ministères fédéraux et qu'il offre ces programmes à davantage de participants.**

**Accès aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers**

Des témoins ont mentionné au Comité qu'il conviendrait d'améliorer l'accès aux programmes existants de reconnaissance des titres de compétences étrangers, car les immigrants n'ont pas nécessairement les moyens de payer les frais d'inscription aux programmes de formation ou les frais des examens d'agrément. En outre, le revenu non gagné en raison du temps consacré à la formation plutôt qu'à l'emploi représente, pour certains immigrants, un autre obstacle qui les empêche de participer à des stages de formation ou à des placements non rémunérés en milieu de travail.

Elizabeth McIsaac a fait mention d'une mesure novatrice prise dans le secteur privé pour régler ce problème : un programme d'emprunt amorcé par le TRIEC et par la Maytree Foundation, grâce auquel les immigrants peuvent se voir accorder des prêts d'au plus 5 000 dollars pour les frais d'inscription, les examens d'agrément ou encore comme soutien du revenu pendant la durée des activités de reconnaissance des titres de

17 *Ibid.*

18 Citoyenneté et Immigration Canada, Le ministre Kenney souligne le succès du Programme de stage pour les jeunes arrivants de CIC, 2009-06-08, <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/communiqués/2009/2009-06-08.asp>.



L'expérience de travail acquise au Canada peut déboucher sur un emploi durable dans le domaine de compétence de l'immigrant. Elizabeth McIsaac, du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), a expliqué que les programmes d'acquisition d'expérience de travail portent fruit parce que, grâce à eux, les immigrants sont en mesure « d'occuper leur premier emploi au Canada et d'obtenir des références professionnelles, qui rassurent les employeurs qui craignent de prendre des risques<sup>6</sup> ». Selon les statistiques, a-t-elle dit, plus de 80 p. 100 des participants trouvent un emploi à temps plein dans leur domaine après avoir pris part à ces programmes.

On a dit au Comité que le nombre d'immigrants qui demandent à participer à des programmes d'acquisition d'expérience de travail dépasse le nombre d'employeurs participants et de postes disponibles. Plusieurs témoins sont d'avis que le gouvernement fédéral devrait fournir un incitatif aux employeurs pour qu'ils organisent, par exemple, des stages. Des incitatifs financiers permettraient aux employeurs de toutes tailles, surtout aux petites et moyennes entreprises qui n'en auraient peut-être pas les moyens, d'offrir des occasions d'acquérir une expérience de travail à d'éventuels employés.

Un programme d'incitatifs destiné aux employeurs pourrait être mis en œuvre de différentes façons. Des témoins ont suggéré, par exemple, des crédits d'impôt, des subventions salariales ou des fonds directs aux employeurs. Le Comité croit que le meilleur mécanisme est celui qui ne poserait aucune difficulté aux utilisateurs finaux, c'est-à-dire les employeurs, et qui aurait pour effet d'accroître le nombre de places en milieu de travail pour faciliter l'acquisition d'une expérience de travail, tout en respectant les principes importants du marché du travail comme l'équité et le recrutement de travailleurs qualifiés. Par conséquent, le Comité formule la recommandation suivante :

## Recommandation 2

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage la mise en œuvre d'un programme d'incitatifs financiers grâce auquel les employeurs pourraient offrir des occasions d'acquérir une expérience de travail à court terme. Le mécanisme d'exécution d'un tel programme devrait tenir compte de la situation des entreprises de différentes tailles, des secteurs d'activité et de l'emplacement des entreprises.**

Des témoins estiment que la fonction publique fédérale devrait faire figure d'employeur modèle en offrant des occasions d'acquérir une expérience de travail. Un témoin a indiqué que le Programme de stage pour les jeunes arrivants de CIC et le

conseils sectoriels : « Plusieurs conseils ont établi des programmes de certification qu'ils ont affichés sur le web pour permettre à l'immigrant éventuel de savoir s'il possède les titres de compétences nécessaires en fonction de l'emploi recherché au Canada<sup>13</sup>. » M<sup>me</sup> Swedlove a précisé que, dans les domaines de l'environnement et du tourisme, les conseils se sont dotés de programmes pertinents à cet égard.

Des témoins ont toutefois indiqué qu'une plus grande partie du processus de reconnaissance pourrait se faire avant le départ. M. Tim Owen, qui dirige le service d'évaluation des titres de compétences étrangers reconnu par l'Ontario (World Education Service, Canada), a signalé que 10 p. 100 des demandes reçues par son organisme viennent de l'étranger, proportion qu'il juge « trop faible ». À son avis, « beaucoup plus d'immigrants devraient pouvoir commencer le processus d'évaluation de leurs attestations avant leur arrivée au Canada<sup>14</sup> ».

Le Comité pense aussi que l'enclenchement du processus de reconnaissance avant le départ est très avantageux pour les immigrants, qui sont du coup prêts à travailler à leur arrivée au Canada. C'est pourquoi le travail effectué à l'étranger par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers est très prometteur et devrait être renforcé. Par exemple, les services précédant le départ pourraient aussi être offerts aux immigrants de la catégorie de la famille, dont un bon nombre ont eu une formation visant une profession réglementée ou possèdent des compétences et des diplômes utiles. De 1991 à 2003, 63 p. 100 des enseignants immigrés au Canada appartenaient à la catégorie de la famille ou à la catégorie humanitaire, de même que 62 p. 100 des infirmières et 42 p. 100 des médecins<sup>15</sup>.

## Recommandation 1

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre des services de reconnaissance des titres de compétences étrangers avant le départ à toutes les catégories d'immigrants dans les pays prioritaires que sont la Chine, l'Inde, les Philippines et le Royaume-Uni.**

- |    |                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Wendy Swedlove, présidente, Groupe de travail sur l'immigration et la reconnaissance des titres de compétences étrangers, Alliance des conseils sectoriels, <i>Témoignages</i> , réunion n° 29, 22 octobre 2009, 10:05. |
| 14 | Timothy Owen, 09:05.                                                                                                                                                                                                    |
| 15 | Leslyanne Hawthorne, « Foreign Credential Recognition and Assessment: An Introduction », <i>Thèmes canadiens</i> , printemps 2007, p. 3-4.                                                                              |

- Utilisation des évaluations des titres de compétences étrangers par les organismes d'agrément, les établissements d'enseignement et les employeurs;

- Obstacles à la participation aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers, tels que les coûts et le revenu non gagné;

- Compréhension des différences entre les processus de reconnaissance des divers groupes d'immigrants;

- Incitation pour les employeurs à recruter des immigrants;

- Intégration de la reconnaissance des titres de compétences à la méthode de calcul des points en matière d'éducation pour le programme fédéral des travailleurs qualifiés;

- Accroissement des possibilités de reconnaissance des titres de compétences étrangers et d'intégration des médecins diplômés à l'étranger;

- Élargissement des programmes efficaces qui ne s'appliquent qu'à un petit nombre, ne sont pas financièrement viables sans le soutien du gouvernement fédéral et sont inaccessibles aux petits employeurs.

Après avoir entendu ces témoignages, le Comité est persuadé que le gouvernement fédéral est dans la bonne voie en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétences. Il lui reste à corriger certaines lacunes dans la mise en œuvre. Le Comité recommande des améliorations pour les cinq points suivants : les services de reconnaissance des titres de compétences étrangers offerts avant le départ, les occasions d'acquérir une expérience de travail, l'accès aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers, les mesures orientées vers les employeurs et la reconnaissance des titres de compétences des médecins diplômés à l'étranger.

## **Services de reconnaissance des titres de compétences étrangers avant le départ**

Les initiatives fédérales décrites plus haut semblent donner de plus en plus d'importance aux services offerts avant le départ. C'est aussi la tendance dans les initiatives du secteur privé, comme l'a expliqué Mme Wendy Swedlove, de l'Alliance des



éventuels et aux nouveaux venus de lire l'information provenant de six bases de données nationales d'aide à l'emploi et d'obtenir un rapport sur une profession donnée dans une ville ou une région en particulier.

## **Initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger**

En 2005, le gouvernement du Canada s'est engagé à verser 75 millions de dollars sur cinq ans pour l'initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger, administrée par Santé Canada. Cette initiative a pour but de supprimer les obstacles à l'intégration des professionnels de la santé et investit dans sept professions prioritaires. Quatre-vingt-dix pour cent des fonds qui y sont affectés vont aux gouvernements provinciaux et territoriaux en vertu d'ententes bilatérales, et 10 p. 100 sont destinés à des projets pancanadiens. Un exemple de projet financé par cette initiative est le programme d'orientation en ligne pour les professionnels de la santé formés à l'étranger qui a été mis sur pied par l'Université de Toronto (« Orientation to the Canadian Health Care System, Culture and Context »).

Les priorités de l'initiative pour l'avenir consistent à renforcer les processus d'évaluation; à établir des programmes d'enseignement, de mise à niveau et de préparation aux examens cliniques; à améliorer les programmes de perfectionnement des précepteurs et du corps professoral; à consolider les programmes d'intégration au milieu de travail; à enrichir le savoir et l'information sur des carrières de remplacement; à faire progresser la coordination entre les gouvernements et les ordres professionnels<sup>12</sup>.

## **Savoir reconnaître le succès : Recommandations du Comité**

Les témoins ont indiqué au Comité que la reconnaissance des titres de compétences étrangers avait beaucoup progressé dans les dernières années. Ils ont dit voir d'un bon œil les programmes fédéraux actuels, mais ont aussi repéré des lacunes et des points à améliorer sous les aspects suivants :

- Uniformité et transférabilité des processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers à l'échelle du pays;
- Reconnaissance des compétences et des diplômes des travailleurs étrangers temporaires et des étudiants étrangers;

compétences. Il offre ses services sur son site Web (<http://www.compétences.gc.ca/>), en personne à l'étranger (voir plus bas) et, au Canada, dans les centres de Service Canada, dans les bureaux auxiliaires et au moyen d'une ligne téléphonique sans frais.

Le Bureau d'orientation joue aussi un rôle de coordination, « travaillant avec les provinces, les territoires, les organismes de réglementation et les employeurs en vue de coordonner les efforts fédéraux-provinciaux-territoriaux, d'échanger les meilleures pratiques dans tout le pays et d'éviter les chevauchements et les doublages<sup>8</sup> ».

Le gouvernement du Canada a accordé au départ 37,2 millions de dollars sur cinq ans au Bureau, avec 6,4 millions de dollars en financement continu<sup>9</sup>. Une partie des fonds prévus dans le Budget de 2009 a été allouée au Bureau afin qu'il entreprenne la reconnaissance des titres de compétences à l'étranger pour les professions réglementées et jugées hautement prioritaires. Il s'agira principalement d'établir des normes harmonisées et des processus bien définis de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour les professions ciblées et de créer le Centre d'information pancanadien, site Web qui mettra en valeur les pratiques prometteuses en cours au Canada dans le domaine<sup>10</sup>.

Le deuxième volet des initiatives à l'étranger du Bureau repose sur le Projet canadien d'intégration des immigrants, projet pilote réalisé par RHDCG et l'Association des collèges communautaires du Canada. Dans le cadre de ce projet pilote, des séances d'orientation — qui renseignaient entre autres sur la reconnaissance des titres de compétences — ont été offertes en personne à des demandeurs du programme fédéral des travailleurs qualifiés en Inde, en Chine et aux Philippines. Pour les deux prochaines années, CIC prévoit d'étendre ce programme aux candidats des provinces qui viennent des trois pays en question et fournir ce service dans un quatrième pays, le Royaume-Uni. CIC estime qu'avec ces améliorations, les services à l'étranger viseront 75 p. 100 des demandeurs du programme fédéral des travailleurs qualifiés et 44 p. 100 des demandeurs du programme des candidats des provinces<sup>11</sup>.

## L'outil Travailler au Canada

Aussi géré par RHDCG, l'outil Travailler au Canada est un site Internet qui relève du Bureau d'orientation et qui s'adresse aux immigrants éventuels. Il aide ces derniers à déterminer le nom de leur profession au Canada et, si elle est réglementée, le nom et les coordonnées de l'organisme de réglementation. Il permet en outre aux immigrants

8	Corinne Prince St-Amand, 09:05.
9	Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, <i>Rapport d'étape 2007–2008</i> .
10	Corinne Prince St-Amand, 09:05.
11	<i>Ibid.</i>



## **Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers**

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers est administré par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et sert de pièce maîtresse dans la lutte contre les obstacles à l'intégration des immigrants au marché du travail. Il permet au gouvernement fédéral d'offrir un soutien financier stratégique à divers organismes qui s'occupent de la reconnaissance des titres de compétences, comme les conseils sectoriels, les organismes de réglementation, les services d'aide aux immigrants, les organismes d'évaluation, les ordres professionnels, les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs.

Depuis son instauration en 2003, le PRTCE a soutenu 123 projets touchant 27 métiers et professions, ce qui représente un investissement total de 71,2 millions de dollars<sup>6</sup>. Le Budget de 2009 a prévu d'affecter 50 millions de dollars de plus sur deux ans à l'élaboration, en partenariat avec les provinces et les territoires, d'un cadre d'action national pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Les projets qui ont bénéficié d'une aide financière pour les professions réglementées visaient surtout les professions prioritaires de médecin, d'infirmière et d'ingénieur. À titre d'exemple, le Conseil canadien des ingénieurs a reçu des fonds pour établir un plan d'action et concevoir des outils permettant d'intégrer plus rapidement et efficacement au marché du travail canadien les personnes qui ont un diplôme d'ingénierie décerné à l'étranger.

Le PRTCE a aussi financé des projets qui visent des professions non réglementées ou des métiers et professions dont la pratique n'est pas régie ou restreinte par la loi. Des témoins de RHDC ont cité en exemple le partenariat fructueux établi avec BioTalent Canada<sup>7</sup>. Dans le secteur de la biotechnologie, BioTalent Canada offre des stages qui mettent les immigrants en contact avec des employeurs et qui les guident dans la recherche d'un emploi. L'organisme a aussi établi un programme national d'évaluation et de formation pratiques.

## **Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers**

Créé en 2007, le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers est administré par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Tandis que le PRTCE s'attaque aux obstacles systémiques au marché du travail, le Bureau d'orientation informe les immigrants et les oriente vers des services de reconnaissance des titres de

s'établissent au Québec. Sous l'égide des provinces et des territoires, il y a « plus de 440 organismes de réglementation au Canada, régissant une cinquantaine de professions. Par ailleurs, plus de 200 établissements postsecondaires évaluent les diplômés en vue de l'inscription dans les établissements d'enseignement, de même que cinq organismes d'évaluation mandatés par les provinces et chargés d'évaluer les diplômés tant pour l'inscription dans les établissements d'enseignement que pour l'entrée dans la population active<sup>3</sup> ». Les évaluations faites par ces organismes peuvent également conduire à l'entrée dans un métier ou dans une profession non réglementée. Les professions réglementées touchent 15 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne.

Le gouvernement fédéral a un rôle de chef de file à jouer dans la reconnaissance des titres de compétences étrangers comme facilitateur, point de référence et rassembleur des intervenants. Comme l'a dit un témoin au sujet d'un programme fédéral : « Grâce à lui, le gouvernement fédéral a été en mesure de façonner la recherche et l'action et d'influer sur elles<sup>4</sup>. » Compte tenu de la responsabilité du gouvernement fédéral en matière d'immigration et de son incidence sur le marché du travail et l'économie du Canada, l'inaction serait inacceptable. Beaucoup de choses ont été accomplies par le gouvernement et donc bien d'autres peuvent être et devraient être réalisées.

Enfin, des témoins ont demandé instamment au Comité de ne pas oublier le rôle important des employeurs. Selon un témoin, « [l]es employeurs ont un rôle clé à jouer à cet égard, car ce sont eux qui, au bout du compte, reconnaissent ou rejettent les titres de compétences et les qualifications des immigrants<sup>5</sup> ». Des milliers de décisions sont prises chaque jour d'après l'évaluation que font les employeurs des diplômés et de l'expérience antérieure des candidats.

## Initiatives fédérales

Conscient des défis que représente la reconnaissance des titres de compétences étrangers, le gouvernement fédéral a pris différentes mesures pour s'y attaquer en collaboration avec les provinces, les territoires et les autres intervenants. Ses deux grands programmes multisectoriels sont le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTC) et le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers. Pour remédier à la pénurie de professionnels de la santé au pays, Santé Canada gère, en collaboration avec les provinces et les territoires, l'Initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger.

- |   |                                                                                                                                                                                                                  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Corinne Prince-St-Armand, directrice exécutive, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, Citoyenneté et Immigration Canada, <i>Témoignages</i> , réunion n° 30, 27 octobre 2009, 09:05. |
| 4 | Timothy Owen, directeur, World Education Services, <i>Témoignages</i> , réunion n° 29, 22 octobre 2009, 09:05.                                                                                                   |
| 5 | Elizabeth McIsaac, directrice générale, Toronto Region Immigrant Employment Council [TRIEC], <i>Témoignages</i> , réunion n° 29, 22 octobre 2009, 09:30.                                                         |

# SAVOIR RECONNAÎTRE LE SUCCÈS : LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

## Introduction

La reconnaissance des titres de compétences étrangers est le processus qui consiste à vérifier si les diplômés et l'expérience de travail que les immigrants ont acquis dans un autre pays correspondent aux normes établies pour les professionnels canadiens<sup>1</sup>. Elle constitue un élément fondamental de l'intégration des immigrants au marché du travail et un facteur déterminant de leur réussite professionnelle, surtout dans leur domaine de formation ou de compétence.

La juste reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail obtenus dans un autre pays est importante pour diverses raisons. Les nouveaux venus au Canada qui ne peuvent pas tirer pleinement parti de leurs acquis se trouvent déçus d'occuper un emploi très inférieur à leurs attentes. Cette situation est coûteuse tant pour les immigrants que pour les contribuables, qui contribuent par exemple aux frais de scolarité pour des cours déjà suivis ailleurs. À grande échelle, le coût du potentiel non exploité se situerait entre 2,4 et 5,9 milliards de dollars par année<sup>2</sup>. De plus, l'absence de reconnaissance des titres de compétences étrangers peut devenir un désavantage concurrentiel, qui fait du Canada une destination moins attrayante pour les travailleurs très qualifiés et instruits. Pour toutes ces raisons, le Comité est d'avis que la reconnaissance des titres de compétences doit se faire de manière rapide, équitable, efficace et accessible. Il en va de l'intérêt national.

La reconnaissance des titres de compétences est un processus complexe qui requiert la collaboration de nombreux intervenants. Selon le partage des pouvoirs prévu par la Constitution canadienne, il incombe aux provinces et aux territoires de délivrer l'autorisation d'exercer les métiers et les professions, dont certaines sont autoréglées. Le Comité reconnaît que le Québec a entièrement compétence sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des nouveaux immigrants qui

1 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Aperçu du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers*, 11 avril 2008.

2 Jean-François LaRue, directeur général, Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Témoignages*, réunion n° 30, 27 octobre 2009, 09:10.





# TABLE DES MATIÈRES

SAVOIR RECONNAÎTRE LE SUCCÈS : LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE	1
COMPÉTENCES ÉTRANGERS	1
Introduction	1
Responsabilités à l'égard de la reconnaissance des titres	1
de compétences étrangers	1
Initiatives fédérales	2
Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers	3
Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers	3
L'outil Travailler au Canada	4
Initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger	5
Savoir reconnaître le succès : Recommandations du Comité	5
Services de reconnaissance des titres de compétences étrangers	6
avant le départ	6
Occasions d'acquérir une expérience de travail	8
Accès aux programmes de reconnaissance des titres de compétences	9
étrangers	9
Mesures orientées vers les employeurs	10
Médecins diplômés à l'étranger	13
Conclusion	14
LISTE DES RECOMMANDATIONS	15
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS	17
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	19
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	21





# LE COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

a l'honneur de présenter son

## TREIZIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la reconnaissance des titres de compétences étrangers.



# COMITÉ PERMANENT DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

## PRÉSIDENT

David Tilson

## VICE-PRÉSIDENTS

Hon. Maurizio Bevilacqua

Thierry St-Cyr

## MEMBRES

Olivia Chow

Nina Grewal

Alexandra Mendes

Alice Wong

Paul Calandra

Rick Dykstra

Hon. Jim Karygiannis

Eve-Mary Thai Thi Lac

Terence Young

## AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Josée Beaudin

## GREFFIER DU COMITÉ

Andrew Bartholomew Chaplin

## BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

## Service d'information et de recherche parlementaires

Sandra Elgersma

Daphne Keevil Harrold





**SAVOIR RECONNAÎTRE LE SUCCÈS :  
LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE  
COMPÉTENCES ÉTRANGERS**

**Rapport du Comité permanent  
de la citoyenneté et de l'immigration**

**Le président**

**David Tilson, député**

**NOVEMBRE 2009**

**40<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**



Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

Les transcriptions des réunions publiques du Comité sont disponibles par Internet : <http://www.parl.gc.ca>  
En vente : Communication Canada — Edition, Ottawa, Canada K1A 0S9

40<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION

NOVEMBRE 2009

David Tilson, député

Le président

Rapport du Comité permanent  
de la citoyenneté et de l'immigration

# SAVOIR RECONNAÎTRE LE SUCCÈS : LA RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES ÉTRANGERS

CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

